Організаційно-розпорядчі методи являють собою різні способи впливу на працівників і ґрунтуються на використанні встановлених організаційних зв'язків, правових положень і норм (наприклад, на правилах внутрішнього трудового розпорядку, положеннях про порядок проведення атестації або вивільнення працівників, інструкціях про порядок ведення обліку та зберігання трудових книжок робітників і службовців та ін.).

Соціально-психологічні методи управління кадрами являють собою конкретні прийоми і способи впливу на процес формування та розвитку трудового колективу і окремих працівників, в зв'язку з чим підрозділяються на соціальні і психологічні. Перші з них покликані більше впливати на весь колектив (соціальне планування, створення оптимального соціально-психологічного клімату та ін.), а другі - на окремих працівників (методи психологічного відбору, оцінки кадрів і т.д.) [2].

Таким чином, система управління кадрами являє собою комплекс цілей, завдань і основних напрямків діяльності, а також різних видів, форм, методів і відповідного механізму управління, що спрямовані на забезпечення сталого зростання ефективності виробництва, підвищення продуктивності праці і якості роботи .

Використана література:

1. Крушельницька О. В. Управління персоналом : навч. посіб. / О. В. Крушельницька, Д. П. Мельничук. – Київ : Кондор, 2003 – 453 с.

2. Леонтенко О. М. Служба управління персоналом : навч. посіб. / О. М. Леонтенко. – Київ : КНЕУ, 2011. – 478 с.

3. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия / Е.В. Маслов. – М., 2002.

4. Балабанова Л. В. Управление персоналом : підручник / Л. В. Балабанова, О. В. Сандрак. – Київ : Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

5. Егоршин О. П. Управление персоналом : учебник для вузов / О. П. Егоршин. - Н. Новгород : НИМБ, 2001. – 720 с.

Проблеми мотивації персоналу в сучасних умовах

Попова І.А., *к.е.н., доцент кафедри менеджменту і адміністрування*
Національного фармацевтичного університету
ira_popova_dik@ukr.net
Князєва В.Ю., *студентка 3 курсу спеціальності «Менеджмент організацій»*
Національного фармацевтичного університету
knyazeva_vika@mail.ua

В сучасних умовах господарювання, одним з актуальним залишається пошук основних напрямів формування конкурентоздатних підприємств. Низький рівень заробітних плат, несприятливі умови праці та соціально-побутові умови, недостатня мотивація не дозволяють підприємствам реалізувати свої потенційні можливості, на практиці призводять до масового відтоку людей, зниження активності працівників. Утримання висококваліфікованого персоналу та залучення молодих співробітників в дану галузь в період кризи, є одним з основних завдань керівництва підприємств, і досягти цієї мети можливо за рахунок адекватної системи мотивації. Жодна система управління ефективно не функціонуватиме без ефективної системи мотивації, яка спонукає працівника до підвищення продуктивності праці. Отже, в сучасних умовах

однією з основних проблем є пошук найбільш ефективних способів управління працею, яка дозволяє активізувати людський ресурс. А одним з основних чинників, що впливає на ефективність, результативність і якість роботи персоналу, є мотивація.

Питання мотивації праці персоналу – одне із самих гострих серед проблем, які постають перед керівництвом будь-якого підприємства. Мотивація спирається на потреби, але оскільки первинні потреби персоналу повністю поки що не задовольняються, тому мотивація зв'язана, перед усім, з досягненням матеріального благополуччя, котре забезпечується шляхом збільшення оплати праці. Чіткої послідовності задоволення первинних (вода, повітря) і вторинних (лідерство, творчість) потреб немає. Отже керівництву підприємств приходиться використовувати різні форми мотивації праці.

Питанням сутності мотивації, присвячена значна кількість праць вітчизняних і зарубіжних вчених, оскільки мотивація впливає на поведінку працівників за допомогою зміни його ціннісних орієнтирів і інтересів і сприяє розвитку трудового потенціалу. Серед вітчизняних вчених, які займалися даним питанням, слід виділити наступних: В.В. Адамчук, А.Г. Бабенко, А.В. Белокопитова, Д.П. Богиню, Н.М. Горобця, В.С. Дієсперова, О. І. Єгорову, Й.С. Завадського, О.О. Клокара, А.М. Колота, Г.Т. Кулікова, В.В. Онікієнко, В. Рябоконя, П.Т. Саблука, І.Г. Ушачева, С.А. Шапіро та ін. [1-3]

Проблема управління персоналом нерозривно пов'язана з мотивацією. Ось чому багато вчених, таких як Гірняк О.М., Лазановський П.П., Максімцов М.М., Крамаренко В.І. та інші приділяють особливу увагу питанню людини і мотивації її праці [4].

Досліджуючи питання мотивації, слід зазначити, що у працівників відсутня фундаментальна мотивація щодо здійснення ефективної діяльності, вони не хочуть брати на себе відповідальність за прийняття та реалізацію управлінських рішень, не розуміють об'єктивної необхідності досягнення єдності особистих інтересів та інтересів підприємства [5].

В окремих підприємствах існує проблема невідповідності професійного рівня управлінського персоналу вимогам, в інших - неефективна або взагалі відсутня система мотивації персоналу. Основним і найбільш важливим стимулом мотивації працівників завжди була заробітна плата. Стан речей в українській економіці на даний момент свідчить про недостатнє матеріальне підкріплення праці працівників. І хоча гроші і матеріальне стимулювання не мають вирішального значення, але в сучасних умовах недолік матеріальних засобів перетворює виробничу діяльність найчастіше лише в економічну необхідність. Та попри недостатність матеріального заохочення працівників, керівники не можуть організувати різного роду нематеріальне заохочення, яке би несло стимули до підвищення продуктивності праці.

На сьогодні через невиконання заробітною платою стимулюючої функції та відсутність реальних можливостей поліпшення соціально-економічного стану працівників, важливу роль для зайнятих у виробництві відіграють мотиваційні основи менеджменту підприємств.

При розгляді систем мотивації на підприємствах було визначено, що особливу увагу слід приділяти нематеріальним методам стимулювання, а саме:

- ✓ кар'єрному зростанню;
- ✓ визнанню заслуг;
- ✓ організації тімбілдінгів (Team building);
- ✓ формуванню корпоративної культури;
- ✓ створенню досконаліших умов праці;

✓ раціоналізації режимів праці і відпочинку, впровадження гнучких графіків роботи;

✓ тощо.

Основною причиною відсутності мотивації праці є незадовільна політика кар'єрного зростання. Для вирішення даної проблеми і уникнення можливих негативних наслідків, кожне підприємство повинно мати план кар'єрної політики і просування по службі, де доцільно вказати послідовність посад і умови просування по службі [6].

Слід зазначити, що дуже важливо при прийнятті на роботу працівника визначити який вид мотивації є для нього пріоритетним. Людина, для якої головне – матеріальна мотивація, буде проявляти меншу ініціативу у нововведеннях, творчих розробках, навчаннях, ніж особа, для якої гроші не є основним фактором, щоб працювати якісно та професійно.

Узагальнюючи вищенаведене слід зазначити, що системи мотивації працівників є потужним фактором розвитку трудової активності, невід'ємною основою діяльності будь-якого підприємства. Для ефективного застосування цього засобу ми повинні мати чітке уявлення про механізм поведінки людей та формування мотивів до продуктивної праці. Саме тому необхідно вивчати інтереси та потреби працівників, розробити чітку та зрозумілу систему стимулювання, а також використовувати нематеріальні стимули.

Проаналізувавши все вище сказане, варто виділити такі основні шляхи підвищення мотивації працівників на підприємстві: застосування матеріальних і нематеріальних стимулів; формування чіткого графіка кар'єрного просування працівників; встановлення рівня заробітної плати на рівні який забезпечить достойний рівень життя працівника; усунення номенклатурної системи управління; забезпечення постійного спілкування працівника з керівником; людина повинна відчувати свою значимість, потрібність, незамінність в фірмі; регулювання робочого часу та заохочування працівників у підвищенні свого професійного рівня на базі надання їм вільного часу.

Використана література:

1. Белокопытов А.В. Резервы роста производительности труда (на примере сельхозпредприятий Смоленской области). – К.: «Информагропром», 2015. – Вып. 2. – С.15-17.

2. Богиня Д.П. Трудовий потенціал України: соціально-демографічний аспект. – Львів: Львівська політехніка, Наукова думка, 1999. – С. 28-42

3. Дієсперов В.С. Економіка сільськогосподарської праці. – К.: ІАЕ УААН, 2015. – 488с.;

4. Гірняк О.М., Лазановський П.П. Менеджмент. – Львів, 2015. – с. 92-101.

5. Пахулюк М.О., Нікіфорова Л.О. Проблеми мотивації праці на промислових підприємствах України // Проблеми формування нової економіки XXI століття. – 2010. – №3. – с.94.

6. Капустянин К.О. Формування цілісної системи мотивації персоналу підприємства в контексті управління прибутком підприємства//Економіка та підприємництво №1.-2009р.-с. 159-164